

## Diversität als Chance – Der Kodex der Leuphana Universität Lüneburg

Die 2014 von der Hochschule unterzeichnete Charta der Vielfalt bezieht sich in der Formulierung im Wesentlichen auf Unternehmen und ökonomisch orientierte Institutionen. Dieser Kodex verdeutlicht die Charta der Vielfalt im Kontext der Hochschule und unterstreicht die Grundsätze im Hinblick auf Antidiskriminierung, Inklusion, Wertschätzung und Selbstreflexion. Vielfalt wird im Hochschulkontext als Wert an sich verstanden – unabhängig von ökonomischen Aspekten. Oder in den Worten von Adorno, 1945/1951 formuliert: "Ohne Angst verschieden sein können". Als Teil der Zivilgesellschaft will die Leuphana Universität sich den gesellschaftlichen Herausforderungen stellen und diese nachhaltig, handlungsorientiert und humanistisch angehen, indem sie die vorhandene Vielfalt anerkennt, ihr Raum zur Entfaltung und Sichtbarkeit gibt und diese für die universitäre Weiterentwicklung einbezieht.

Der Kodex bezieht alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule sowie Lehrbeauftragte, unsere Kooperationspartner\*innen und Gäste mit ein. Dieser Vielfalt in Verbindung mit den unterschiedlichen Biographien, Identitäten, Orientierungen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Erfahrungen, Lebensentwürfen sowie Lebenslagen wird wertschätzend begegnet. Durch eine hochschulübergreifende Thematisierung und Realisierung von Chancengerechtigkeit nimmt die Universität die gesellschaftliche Verantwortung ernst, indem sie Zugänge und Teilhabe strukturell ermöglicht. Die Umsetzung des Kodex in unserer Organisation hat zum Ziel, ein kreatives, förderliches, wertschätzendes Umfeld in Bezug auf Lernen, Lehren, Forschen und Arbeiten und für wissenschaftliche Diskurse zu schaffen, das einen (selbst-)reflektierten Umgang mit Vorurteilen, struktureller Ausgrenzung und Privilegien ermöglicht und unsere Willkommens- und Antidiskriminierungskultur weiter vorantreibt: Alle Hochschulangehörige werden Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht sowie der Trans- und Intergeschlechtlichkeit, ethnischer Herkunft, Nationalität, Religion oder Weltanschauung, Behinderung und chronischer Erkrankung, Alter, sexueller Orientierung, sozialer Herkunft oder dem Aufenthaltsstatus. Diskriminierendes Verhalten wird an der Leuphana Universität Lüneburg nicht geduldet.

Grundlage hierfür sind die allgemeinen gesetzlichen sowie die weiterführenden Regelungen für Hochschulen, die über den Bereich der Privatwirtschaft hinausgehen, bspw.:

- UN-Frauenrechtskonvention / Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)<sup>i</sup>
- UN-Behindertenrechtskonvention / Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)<sup>ii</sup>
- UNESCO-Übereinkommen gegen Diskriminierung im Unterrichtswesen / Convention against Discrimination in Education (DISCRI-E)<sup>iii</sup>
- Grundgesetz (GG)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)
- Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)
- Hochschulrahmengesetz (HRG)
- Niedersächsisches Landesgleichstellungsgesetz (NGG)
- Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG)
- Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) „Eine Hochschule für Alle“
- Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG
- Ordnungen der Leuphana Universität Lüneburg, z.B. Grundordnung, Berufsordnung, Zulassungsordnung, Rahmenprüfungsordnung, Geschäftsordnungen, etc.
- Leitlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung an der Leuphana Universität Lüneburg
- Senatsrichtlinie zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages

Mit Hilfe des Kodex und dem dazu gehörigen universitätsübergreifenden Konzept werden Lehr-, Lern-, Arbeits- und Forschungsbedingungen nachhaltig und chancengerecht gestaltet. Dabei werden strukturelle Diskriminierung konkret benannt und Prozesse im Sinne von „Empowerment“ auf allen Stausebenen gefördert. Die Leuphana Universität Lüneburg schafft ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens.

### Im Rahmen dieses Kodex werden wir

1. eine Hochschulkultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt, Antidiskriminierung und Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen geprägt ist. Gemeinsam schaffen wir die Voraussetzungen dafür, dass Hochschulangehörige unabhängig von der Statusgruppe diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften eine besondere Verantwortung zu.
2. unsere strukturellen Prozesse überprüfen und sicherstellen, so dass diese den vielfältigen Kompetenzen aller Hochschulangehörigen sowie den zentralen Werten des Humanismus, der Nachhaltigkeit und der Handlungsorientierung im Sinne des Leuphana Leitbildes gerecht werden.
3. die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen und die darin liegenden Potenziale wertschätzen, beispielsweise durch transparente Stellenbesetzungsverfahren sowie durch Förderung der sozialen Durchlässigkeit und der Herstellung von Chancengerechtigkeit.
4. die Umsetzung des Kodex und den Umgang mit Diskriminierungen regelmäßig zum Thema des internen und externen Dialogs machen.
5. Maßnahmen und Ziele je nach Organisationseinheit evaluieren, priorisieren und regelmäßig anpassen.
6. über Aktivitäten der Hochschulgemeinschaft regelmäßig öffentlich Auskunft geben.
7. alle Hochschulangehörigen zu Diversität und Chancengerechtigkeit weiterbilden, vernetzen, professionalisieren, informieren und sie bei der Umsetzung der Maßnahmen proaktiv einbeziehen.
8. den Veränderungs- und Partizipationsprozess im Sinne einer Querschnittsaufgabe aktiv fördern.

Wir sind überzeugt: Gelebte Chancengerechtigkeit und Wertschätzung der Vielfalt haben eine positive Auswirkung auf die Hochschulgemeinschaft und die Zivilgesellschaft.

---

<sup>i</sup> Das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) wurde am 18.12.1979 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet (Resolution 34/180 der Generalversammlung der Vereinten Nationen) und trat am 03.09.1981 völkerrechtlich in Kraft. CEDAW ist das wichtigste völkerrechtliche Menschenrechtsinstrument für Frauen, mit dem sich die Vertragsstaaten zur rechtlichen und faktischen Gleichstellung von Frauen in allen Lebensbereichen, einschließlich der Privatsphäre, verpflichten. Der Staat darf nicht nur nicht selbst gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, sondern er muss auch aktiv dafür sorgen, faktische Chancengleichheit in der gesellschaftlichen Realität zu erreichen.

Quelle: <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsinstrumente/vereinte-nationen/menschenrechtsabkommen/frauenrechtskonvention-cedaw/> (Stand: 13.04.17)

<sup>ii</sup> Im März 2009 ist die UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland in Kraft getreten. Sie implementiert keine zusätzlichen Rechte, sondern konkretisiert die universellen Menschenrechte auf die Lebensrealität von Menschen mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Mit der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention hat sich Deutschland dazu verpflichtet, die Rechte von Menschen mit Behinderung und gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu achten, zu schützen und aktiv umzusetzen. Quelle:

[http://www.behindertenbeauftragte.de/DE/Koordinierungsstelle/UNKonvention/UNKonvention\\_node.html](http://www.behindertenbeauftragte.de/DE/Koordinierungsstelle/UNKonvention/UNKonvention_node.html) (Stand: 16.03.2017)

<sup>iii</sup> Es wurde am 14. Dezember 1960 in Paris beschlossen.

„Artikel 1:

(1) Im Sinne dieses Übereinkommens umfaßt der Ausdruck „Diskriminierung“ jegliche auf der Rasse oder der Hautfarbe, dem Geschlecht, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Überzeugung, der nationalen oder sozialen Herkunft, den wirtschaftlichen Verhältnissen oder der Geburt beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die den Zweck oder die Wirkung hat, die Gleichbehandlung auf dem Gebiet des Unterrichtswesens aufzuheben oder zu beeinträchtigen und insbesondere

a) einer Person oder Personengruppe den Zugang zum Unterricht - gleichviel welcher Art oder Stufe - zu verwehren,

b) eine Person oder Personengruppe auf einen niedrigen Bildungsstand zu beschränken,

c) für Personen oder Personengruppen getrennte Unterrichtssysteme oder -anstalten zu schaffen oder zu unterhalten, mit Ausnahme der nach Artikel 2 zulässigen,

d) eine Person oder Personengruppe in eine Lage zu versetzen, die mit der Menschenwürde unvereinbar ist.

(2) Im Sinne dieses Übereinkommens bezieht sich der Ausdruck „Unterricht“ auf dessen sämtliche Arten und Stufen und umfaßt den Zugang zum Unterricht, dessen Niveau und Qualität sowie die Bedingungen, unter denen er erteilt wird.“

Quelle: <http://www.nds-voris.de/jportal/?quelle=jlink&query=UntWDiskr%C3%9CbKG+ND+Artikel+1&psml=bsvorisprod.psml&max=true> (Stand: 13.04.2017)